Se häiritsee - pysäytä seksuaalinen häirintä töissä

Materiaali työpaikoille

#SeHäiritsee

Yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO,
Julkisen alan unioni JAU ry sekä Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

1. Mitä seksuaalinen häirintä on?

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Seksuaalinen häirintä voi ilmetä ainakin seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- pornoaineistot, seksuaalisesti värittyneet kirjeet, sähköpostit, viestit, puhelut, sosiaalinen media
- fyysinen koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset.

Lähde: Seksuaalinen häirintä | Tasa-arvovaltuutettu

Yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO,
Julkisen alan unioni JAU ry sekä Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Se häiritsee.

2. Työantajan velvollisuudet seksuaalisen häirinnän ehkäisyssä

- Työnantajan ja esihenkilön työnantajan sijaisena(3) tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä(1). Tähän liittyen työnantajan tulee huolehtia myös siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän tai väkivallan kohteeksi.
- Työnantajan/esihenkilön **ei pidä sallia eikä hyväksyä työssä** minkään laista häirintää tai epäasiallista kohtelua, ei työtovereiden eikä asiakkaiden taholta.
- Työnantajan/esihenkilön on selvitettävä ja tunnistettava työhön liittyvät haitta ja vaaratekijät(2) sekä väkivallan(4) ja seksuaalisen häirinnän uhka.
- Työnantajan/esihenkilön on laadittava menettelytapaohjeet(4), joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa.
- Esihenkilön on pidettävä henkilöstö tietoisena häirinnän ehkäisyyn liittyvistä menettelytavoista sekä siitä, kuinka toimitaan, jos seksuaalista häirintää tai väkivaltaa ilmenee.
- Mikäli työpaikalla ilmenee seksuaalista häirintää, on työnantajan/esihenkilön asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä viipymättä käytettävissään olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi(5).

➔Työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja laiminlyö tätä velvollisuutta.

Yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO,
Julkisen alan unioni JAU ry sekä Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Se häiritsee.

2.1 Esihenkilön muistilista

- Tee työturvallisuuslain edellyttämä työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (riskien arviointi)(2) yhdessä henkilöstön kanssa(6).
- Tunnista yhdessä henkilöstön kanssa työhön liittyvän seksuaalisen häirinnän ja väkivallan uhka.
- Laadi yhdessä henkilöstön kanssa organisaation menettelytapaohjeita noudattaen oman työyhteisönne ohjeet, joilla seksuaalisen häirinnän ja väkivaltatilanteen voidaan ehkäistä. Menettelytapaohjeessa pitää olla myös sovittuna kuinka toimitaan, jos joutuu itse seksuaalisen häirinnän tai väkivallan kohteeksi tai havaitsee sellaisten kohdistuvan johonkin toiseen.
  - Miten ja kenelle ilmoitetaan?
  - Miten esihenkilö lähtee selvittelemään asiaa noudattaen organisaation häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittelyprosessia.
  - Miten asiaa käsitellään työyhteisön kanssa, jotta jatkossa voidaan ehkäistä vastaavia tilanteita.
  - Miten turvataan mahdollisuus jälkihoitoon.
- Arvioi säännöllisesti tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia ja menettelytapaohjeen ajantasaisuutta.
- Kertaa säännöllisesti henkilöstön kanssa seksuaalisen häirinnän ja väkivallan ehkäisyn menettelytapoja sekä hyvän työkäyttäytymisen periaatteita.

Yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO,
Julkisen alan unioni JAU ry sekä Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Se häiritsee.

3. Työntekijän ja työyhteisön rooli seksuaalisen häirinnän ehkäisyssä

- Jokaisella työyhteisön jäsenellä on merkittävä rooli hyvän ja muita arvostavan työkulttuurin ylläpitämisessä ja kehittämisessä sekä kaikenlaisen häirinnän ehkäisyssä ja häirinnän kohteeksi joutuneen tukemisessa.
- Työturvallisuuslaki velvoittaa jokaista työyhteisön jäsentä välttämään muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua(7).
- Jokaisella työyhteisön jäsenellä on myös moraalinen vastuu puuttua seksuaaliseen häirintään tai väkivaltaan, kyseenalaistaa tällainen käyttäytyminen ja nostaa asia puheeksi(7).
- Työntekijöiden on yhdessä työnantajan/esihenkilön kanssa edistettävä työn turvallisuutta ja terveyttä mm. osallistumalla riskien arviointiin sekä ehkäisevien ja korjaavien toimenpiteiden suunnitteluun(6).
- Työntekijöiden on noudattava työnantajan/esihenkilön antamia ohjeita(7).
- Seksuaalista häirintää tai väkivaltaa kokeneen on tärkeää ilmoittaa asiasta työnantajalle/esihenkilölle organisaatiossa sovitulla tavalla.

Yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO,
Julkisen alan unioni JAU ry sekä Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Se häiritsee.

Lisätietoa

Työturvallisuuslaki (738/2002):

1) 8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite,
2) 10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
3) 16 § Työnantajan sijainen
4) 27 § Väkivallan uhka
5) 28 § Häirintä
6) 17 § Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta
7) 18 § Työntekijän yleiset velvollisuudet

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Häirintä työpaikoilla | Tasa-arvovaltuutettu

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu – Työturvallisuuskeskus

Tehtävät ja vastuut kiusaamistilanteessa | Työterveyslaitos

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu - Tyosuojelu.fi - Työsuojeluhallinto

Yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Julkisen alan unioni JAU ry sekä Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Se häiritsee.

Kiitos ja häiriötöntä syksyä!

#SeHäiritsee

Yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO,
Julkisen alan unioni JAU ry sekä Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry